

VERBALE DI ACCORDO

Addì 31 maggio 2017, Milano

tra

La Soc. FASTWEB S.p.A. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Maria La Notte, Daniela Sanvito, Chiara Ferrari, Francesco Capasso e Giorgia Zaghi, che sottoscrivono

e

la SLC CGIL - FISTEL CISI - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, nelle persone di Martina Scheggi, Alessandro Faraoni, Angelo Ughetta e Roberto Coccè, Attilio Naddel, Daniele Bonanno, Massimiliano Fioni, Antonio Ortega, Luca Saccogna, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

promesso che

1. Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
2. l'accordo del 18 marzo 2014 relativo al Premio di Risultato per il personale di FASTWEB S.p.A., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2016;

si convengono

di rinnovare nei confronti del personale di FASTWEB un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza, anche, con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.

Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

tutto ciò promesso si convengono quanto segue

A. Determinazione degli obiettivi:

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- Individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre di ciascun anno);
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- notorietà dei valori minimi e massimi del Premio di Risultato conseguibili (da "70%" a "120%");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

B

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Le parti definiscono l'importo erogato a titolo di Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione e che risultino ancora in forza al momento dell'erogazione dello stesso, come di seguito disciplinato:

- Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in corso d'anno, verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 4 mesi continuativi;
- Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato il valore del Premio di Risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento. Si terrà altresì conto di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale ovvero in caso di variazione del profilo orario del contratto di lavoro a tempo parziale;
- Ai lavoratori con contratto a tempo determinato siano essi full time o part-time, che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - ✓ In forza al 31 dicembre del periodo di maturazione;
 - ✓ In forza al momento di erogazione del Premio.
- I lavoratori con contratto di apprendistato che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - ✓ presenti in servizio al 31 dicembre del periodo di riferimento;
 - ✓ presenti in servizio nel mese di erogazione del Premio.

L'attribuzione del premio non riguarderà le figure destinatarie di specifici piani di incentivazione individuale (a titolo esemplificativo: MBO).

Il valore del Premio sarà ridotto di tanto quote giornaliere, espresso in trentesimi, quanti sono i giorni di assenza nell'anno di maturazione - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, dei giorni di permesso mensile previsti dalla Legge 104/1992, delle assenze a titolo di malattia continuative e ininterrotte superiori a 15 giorni, del ricovero ospedaliero (ivi compreso il *day hospital*), del congedo di maternità obbligatoria (comprensivo dell'eventuale periodo di astensione anticipata, a prescindere dall'interruzione della stessa), delle terapie salvavita e dell'infortunio sul lavoro - fatta salva la franchigia per assenza di malattia. Eventuali interruzioni della malattia con ricoveri ospedalieri o/o day ospital saranno considerate malattie ininterrotte e continuative superiore ai 15 giorni. La franchigia per assenze di malattia nell'anno è pari a 15 giorni.

Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti, ai fini del beneficio fiscale e/o previdenziale, e in linea con la normativa o gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.) le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom half of the page, including names like 'MBO', 'CR', 'MHR', and others.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello per tutto il triennio.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1/01/2017 e scadenza 31/12/2019 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di maggio 2020.

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali o Territoriali di S.I.C. CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL telecomunicazioni e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società FASTWEB S.p.A.

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. FASTWEB S.p.A.

p. la S.I.C. CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL telecomunicazioni

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

Milano, 31 maggio 2017

Handwritten signature

Handwritten signature: Paolo Daniela Sante Guglielmo

Handwritten signature: Antonio Nobile

Handwritten signature: Leonardo San Paolo Pavesi

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: Paolo Agnelli

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: Teresio Deppa

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: Walter...

Handwritten signature: Nicola Simonelli

Handwritten signature: Francesco...

Handwritten signature: Rosanna...

Handwritten signature

Handwritten mark